

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE
IMPRESE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE
AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI, LOGISTICA ED
AFFINI**

(in vigore dal 01 gennaio 2012 al 31 dicembre 2014)

CSE *M. B. C.*
Confederazione Italiana *Confederazione Italiana*
Confederazione Italiana *Confederazione Italiana*

siophote ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

CSE FNCGI *Giuseppe Natta* **Testo ufficiale**
anno 2012 *FNCGI/PO - WAMO*
CSE COOP *G. Marotano* *SERVIZIO*
CSE FNILT *G. Marotano*
CSE *Roberto Tesei*
CSE DIN *Anna Barbera*
CSE FULSCAM *Michèle Galvano*
CSE-FNILAPMI *Anna S. T.*
ACS *Giuseppe Foggiato*

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE ESERCENTI
ATTIVITA' NEL SETTORE AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI, LOGISTICA ED
AFFINI**

L'anno 2011 il giorno 22 Dicembre in Roma

tra

CONFIMPRESEITALIA - Confederazione Sindacale Imprenditoriale rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Guido D'Amico

Confimprese Trasporti rappresentata dal Coordinatore generale Dott. Domenico Colella

A.C.S. - Associazione Cooperative di Servizi rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Ferdinando Gorgoglione

e

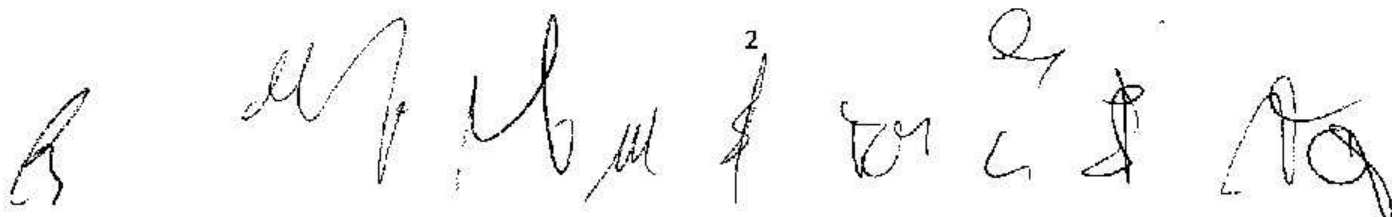
C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati Europei

rappresentata dal Segretario Generale Dott. Marco Carlomagno,

con l'assistenza di Roberto Fasciani (Delegato Nazionale CSE per le Federazioni del Settore Privato), Michele Giuliano (Segretario Generale CSE-FULSCAM Federazione Unitaria Lavoratori Servizi Commercio Alberghi e Mensa), Antonio Simonetto (Segretario generale CSE-FNILAPMI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori dell'Artigianato e Piccole e Medie Imprese), Daniela Matta (Segretario Generale CSE-FNLEI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Emigrati e Immigrati), Andrea Badano (Segretario Generale CSE-DIR, Sindacato Manager, Dirigenti, Professionisti e Alte Professionalità del Settore Privato), Gregorio Maratato (Segretario Generale CSE-COOP, Sindacato Soci Lavoratori e Dipendenti di Società Cooperative), Ivano Savioni (Segretario Generale CSE-FNILASU Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Atipici e Socialmente Utili), Gregorio Maratato (Segretario Generale CSE - FNILT Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori dei Trasporti),

si è stipulato

il CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica ed Affini.



PREMESSA

Le Parti, in considerazione della realtà globale che caratterizza la vita italiana, dell'UE ed internazionale, premessa per il futuro economico, reputano l'autonomia associativa imprescindibile fonte per definire, nei confronti della società e delle sue espressioni, un giudizio scevro da ogni preconcetto di carattere ideologico o di opportunità politica cui adeguare l'azione sindacale.

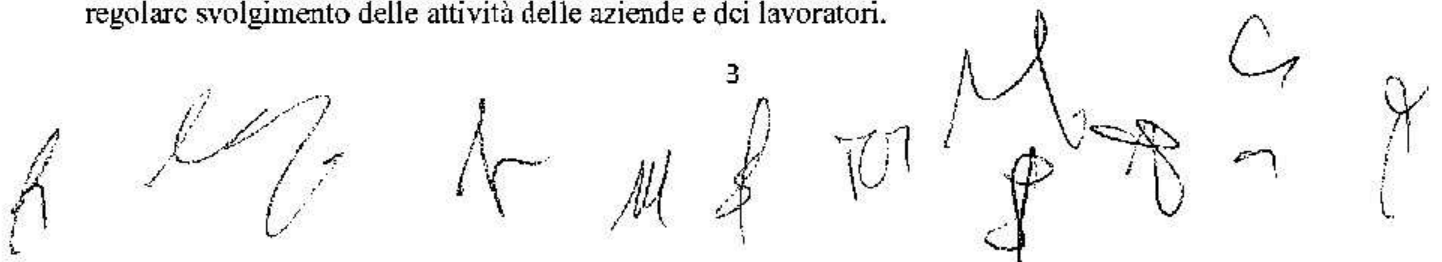
Le Parti intendono arrivare a realistiche valutazioni delle problematiche dei propri associati al fine di armonizzarle con lo sviluppo economico e civile della società, ricercando - di volta in volta - le soluzioni più razionali, armonizzando interessi di categoria e visione della crescita sociale della comunità che fonda sul lavoro la realtà dell'organizzazione dello Stato.

Le Parti, rifiutando un'organizzazione classica del mondo del lavoro, rivendica la dignità e l'autonomia nei rapporti con ogni altra associazione o istituzione anche se in confronto con tutte le altre forze organizzate della società a livello nazionale e comunitario, per un costante, serio ed aperto impegno a cogliere, nel diverso ritmo della produzione e dello sviluppo sociale, le linee portanti di un progresso generale della vita della comunità nazionale europea ed internazionale.

Obiettivo delle Parti è la tutela dei diritti e lo sviluppo delle condizioni culturali, morali, professionali, giuridiche ed economiche dei loro associati, basata sul fondamento della libertà, della giustizia sociale, della partecipazione alla soluzione dei problemi che caratterizzano il confronto tra produzione e lavoro. Le Parti respingono tutte le forme di capitalismo selvaggio finalizzate, di fatto, alla distruzione delle micro e piccole realtà del lavoro autonomo ed imprenditoriale con i relativi problemi che questo comporta per i lavoratori del settore e si propongono di attuare una forma di "capitalismo sociale" fondato sulla sussidiarietà sul rispetto e difesa della micro, piccola e media impresa e delle proprie risorse umane. Nello specifico, le Parti intendono:

- 1) rappresentare tutelare e promuovere gli interessi delle micro, piccole e medie imprese e dei loro lavoratori, rappresentandoli a livello sindacale e di categoria;
- 2) stimolare la solidarietà e la collaborazione fra aziende, lavoratori e società civile;
- 3) elaborare e sostenere le politiche sindacali e gli interessi collettivi delle micro, piccole e medie imprese e delle loro relative maestranze;
- 4) tutelare, sviluppare ed incrementare la piccola libera imprenditoria favorendo l'occupazione in ogni settore economico-sociale;
- 5) collaborare per la risoluzione dei problemi di ordine tecnico, economico, finanziario, amministrativo, legale e sociale delle PMI per agevolare un'occupazione libera e dignitosa dei lavoratori.
- 6) promuovere e coordinare tutte le iniziative dirette ad ottenere la riduzione dei costi ed il miglioramento della produzione di beni e servizi, senza nocimento per la "forza lavoro" e negli interessi dei propri rispettivi iscritti;
- 7) di coordinare e risolvere i problemi relativi alla regolamentazione e disciplina dei rapporti di lavoro dei settori cui appartengono i lavoratori e le aziende;
- 8) favorire il raggiungimento di accordi per il regolamento delle relazioni industriali che interessano la contrattazione collettiva, stipulare accordi economici e sindacali onde assicurare il regolare svolgimento delle attività delle aziende e dei lavoratori.

3



La micro, piccola e media impresa privata, rappresenta oggi gli interessi di oltre 120.000 aziende manifatturiere, con 2,3 milioni di lavoratori e sta acquisendo sempre più importanza nella nostra società, in veste di creatrici di occupazione e di protagoniste del benessere della comunità. Si contano oggi all'incirca 23 milioni di aziende in Europa con una forza lavoro superiore a 100 milioni di unità e, di queste, le PMI sono pari a 19,6 milioni di unità e rappresentano il 99,8% del totale delle imprese europee e occupano 85 milioni di persone (il 67% del totale). Si può, dunque, affermare che i veri giganti dell'economia europea sono proprio le imprese micro, piccole e medie con le loro specifiche peculiarità che richiedono l'attuazione di adeguate politiche a causa di un sistema globalizzato e dominato dalla tecnologia.

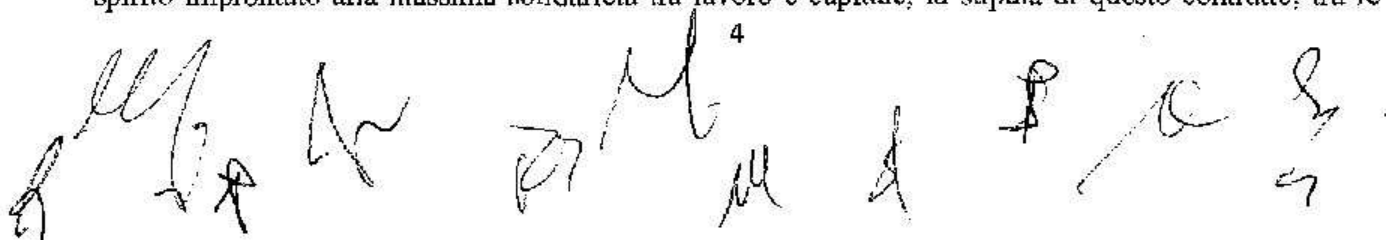
Le risorse umane, quindi, nelle micro, piccole e medie imprese, rispetto alle grandi aziende, vanno maggiormente valorizzate grazie ad una collaborazione più stretta ed un'attività professionale più prossima all'imprenditorialità e, perciò, una ricchezza del nostro sistema produttivo.

CONFIMPRESITALIA e CSE, nell'ambito dell'Accordo degli Assetti Contrattuali, ritengono che il presente CCNL, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale, rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola. Il presente CCNL, infatti, che è di durata triennale, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Parti firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa, in un contesto di riconosciute libertà associative. Ricorrere ad una legge sulla rappresentanza sindacale, sia pure auspicata solo da alcune organizzazioni, vuol dire riproporre, anche oggi, il problema dei rapporti tra libertà e Stato-autorità. Solo un sindacato libero rispetto allo Stato può, quindi, esprimere e far valere gli interessi di ogni categoria.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'UE e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi. Con il Protocollo aggiuntivo al Trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'UE hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro. Per questi obiettivi, le Organizzazioni dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Parti firmatarie, affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea. Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le



4

Le Parti firmatarie rimandano alla Commissione Paritetica, di cui al comma 1 del precedente art. 2, l'armonizzazione, ai fini del presente CCNL, delle varie discipline regionali in materia di tirocini formativi. Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del CCNL, la Commissione suddetta formulerà alle Parti stesse un'apposita proposta di protocollo che integrerà il CCNL stesso.

Art. 16 – Apprendistato

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale può avere durata non superiore a 36 mesi per i giovani dai 15 ai 18 anni che abbiano assolto 10 anni di istruzione obbligatoria. Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata sia pari a 120 ore annue.

In attesa dell'intesa richiamata, la formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva internamente o esternamente all'azienda.

Progressione economica e durata

Livello	Durata massima	Retribuzione Mensile
II	24 mesi	Per i primi 12 mesi € 870,00 dal 13° al 24° mese € 980,00
III	30 mesi	Per i primi 15 mesi € 920,00 dal 16° al 30° mese € 1.020,00
IV	36 mesi	Per i primi 18 mesi € 1.000,00 dal 19° al 36° mese € 1.060,00

Le Parti concordano che, al termine del periodo previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, al lavoratore, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 49 del presente CCNL.

• Apprendistato Professionalizzante

Ai sensi del Titolo VI, articoli 49 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., le Parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante al fine di consentire, in via suppletiva ed integrativa alla legge nazionale e regionale, l'assunzione di lavoratori per conseguire l'incremento dell'occupazione giovanile attraverso un *iter* garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e

lavoro. Le Regioni infatti, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione e dell'Intesa dell'11/07/2011, hanno il compito di definire, di intesa con le Associazioni sindacali e datoriali, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, le ore di formazione necessarie, la certificazione dei risultati formativi e le modalità di registrazione della formazione nel libretto formativo. Ne consegue che, in mancanza di una regolamentazione analitica dell'istituto da parte delle Regioni si fa riferimento alla disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nella quale vengono stabiliti, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, le modalità di erogazione e articolazione della formazione, esterna e interna alle singole imprese.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà, quindi, essere stipulato, anche in forma *part time* con un minimo di 24 ore settimanali, con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni e 364 giorni (cioè 30 anni non ancora compiuti) ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali per i livelli compresi tra il 2° e 6° inclusi del presente CCNL.

Le Parti riconoscono che il possesso della carta di qualificazione professionale (CQC) non preclude l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante. Ciò in quanto l'acquisizione di un attestato formativo idoneo allo svolgimento di una determinata attività non è di per sé motivo sufficiente per escludere il ricorso al contratto di apprendistato ma, eventualmente, giustificarne una durata ridotta per un massimo del 25% di quanto previsto dal presente CCNL.

Formazione formale e non formale

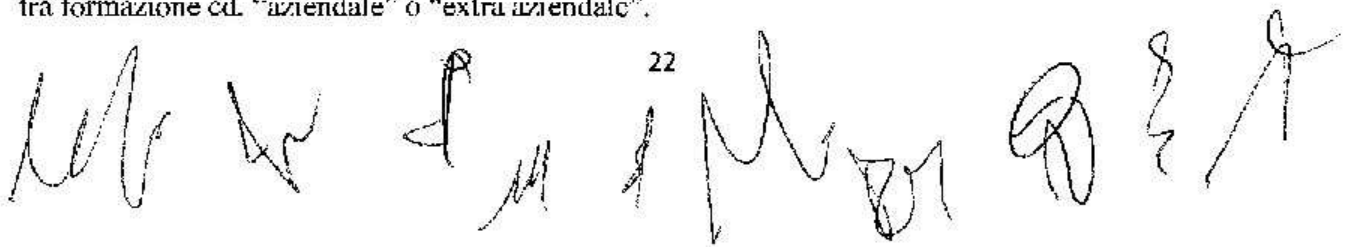
L'apprendistato professionalizzante è strutturato quale rapporto di lavoro a causa mista ed a tempo indeterminato, finalizzato all'acquisizione, attraverso un determinato percorso formativo, di specifiche competenze (cd. formazione formale), nonché al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro (c.d. formazione non formale) e favorire il proficuo inserimento nel mondo del lavoro. La prima è erogata dai datori di lavoro in possesso della qualifica di "impresa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna", nonché da Enti di formazione accreditati dalle Regioni o Fondi per la formazione continua o Enti Bilaterali appositamente costituiti, anche a livello regionale. Inoltre gli enti Bilaterali appositamente costituiti tra le parti firmatarie del presente CCNL e appositamente creati con denominazione EBICCT istituiranno al proprio interno i comitati di vigilanza, organismi altresì dotati di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata inoltre la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello avente i requisiti di cui all'art.6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento e la loro costituzione dovranno trovare definizione attraverso lo statuto da certificare con atto notarile.

Il datore di lavoro, pertanto, non potrà recedere prima della scadenza del contratto salvo che ricorrano i casi di giusta causa e giustificato motivo ed, in ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

Piano formativo individuale e tutor

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, nonché la ripartizione di impegno tra formazione cd. "aziendale" o "extra aziendale".

22



Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del *tutor* nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere elaborato entro 30 gg. dall'assunzione e modificato in corso di rapporto di lavoro solo su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa, nonché del *tutor* e dovrà contenere:

- il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- l'indicazione del *tutor* quale responsabile del percorso formativo.

Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e degli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Il *tutor* aziendale è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso *tutor* contribuisce a definire.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un *tutor* in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28/02/2000 e s.m.i., nonché dalle discipline nazionale e regionale. Egli dovrà aver acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli enti accreditati ed essere un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

La formazione dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal presente CCNI. e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

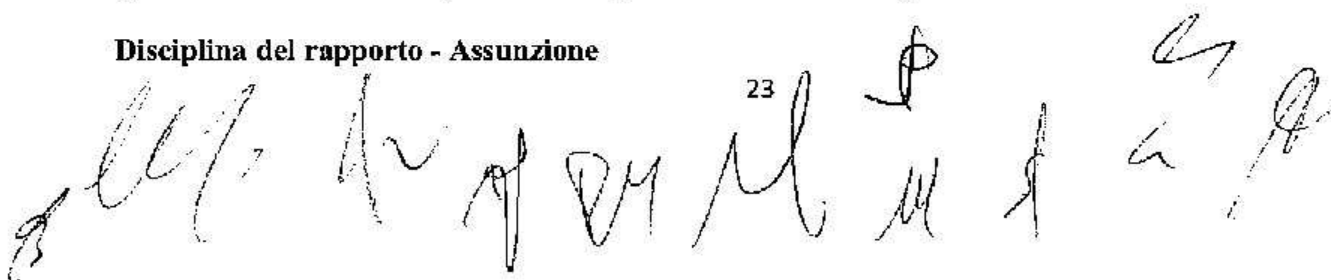
- il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- le relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- la definizione del piano formativo individuale, pianificazione ed accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

Il *tutor* segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista medesimo.

Durata della formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le restanti ore, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti, mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Disciplina del rapporto - Assunzione

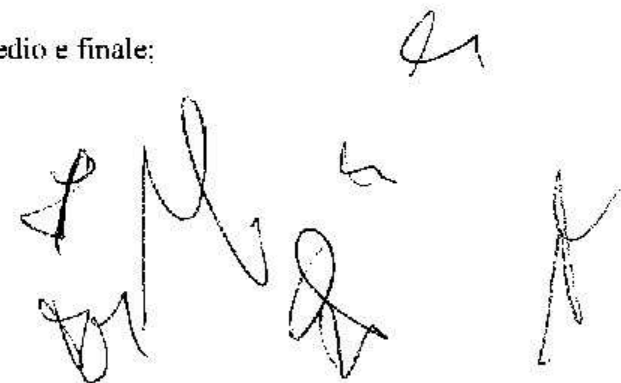
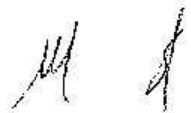
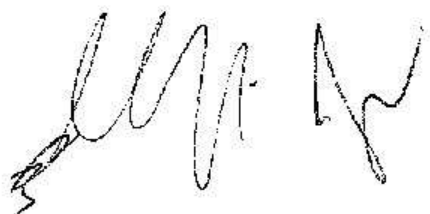
Handwritten signatures and initials in black ink, including a date '23' and a circled 'S'.

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e contenere i seguenti requisiti:

- a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
- b) divieto di retribuzione a cottimo;
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale;
- e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;
- f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;
- l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.



Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova stessa.

Computo dell'anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali: l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze e con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 4 anni di esperienza in materia o nel settore.

Qualora in azienda non siano presenti reperibili le suddette professionalità, il datore potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre aziende, purché esperto del settore produttivo interessato.

L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'impresa, o in locali diversi, ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Dovrà essere garantita, altresì, la presenza di *tutor* aziendali con almeno 16 ore di formazione effettuata presso enti accreditati.

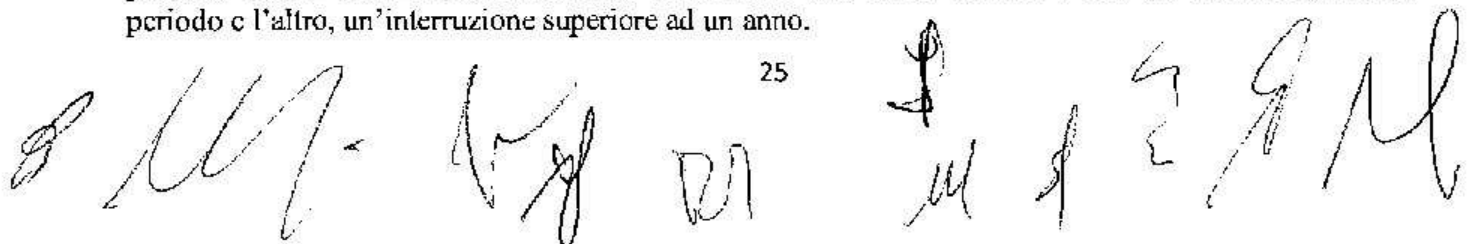
La formazione è articolata, inoltre, in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno e/o all'interno dell'azienda sempre coerentemente con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi indicati dalle Regioni, attraverso gli enti di formazione accreditati.

Le aree tematiche approfondite nel corso dell'*iter* formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:

- competenze relazionali;
- nozioni di diritto del lavoro e sindacale;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- informatica di base;
- lingua straniera, preferibilmente inglese, parlata e scritta;
- nozioni di organizzazione e gestione aziendale.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende e sarà computato, per una riduzione massima del 30% dell'intera durata presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.



Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione ed in aggiunta a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo, nonché per il conseguimento di titoli di studio con valore legale nella misura massima di 24 ore annue ove essi integrino il P.F.I.;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dell'apprendista, consegnandone copia al lavoratore stesso.

Doveri dell'apprendista

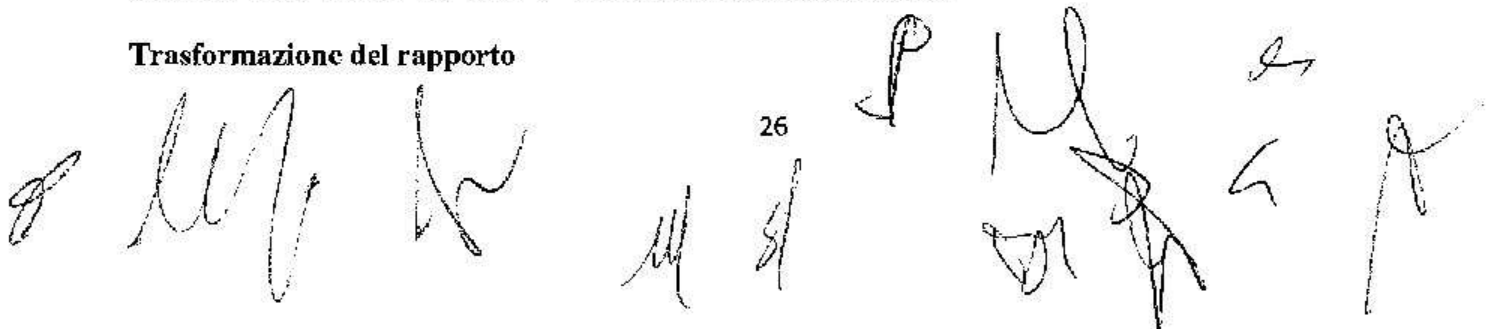
L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del *tutor* per la sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi di insegnamento formativo;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme previste dal CCNL e dai regolamenti dell'impresa.

Facoltà di assunzione

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.

Trasformazione del rapporto



26

L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato conserverà per un anno, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, lo specifico regime contributivo previsto nei confronti dei lavoratori interessati ai sensi e per gli effetti della legge n. 56/1987 e s.m.i., oltre agli altri incentivi, sovvenzioni ed agevolazioni comunque previsti.

Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti, in ambedue le tipologie regolamentate, il cui piano formativo mira all'acquisizione delle competenze previste è pari:

- dai livelli 2° e 3° a 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- dai livelli 4° 5° e 6° a 50 (cinquanta) giorni di effettiva prestazione lavorativa;

Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che, nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro, abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire.

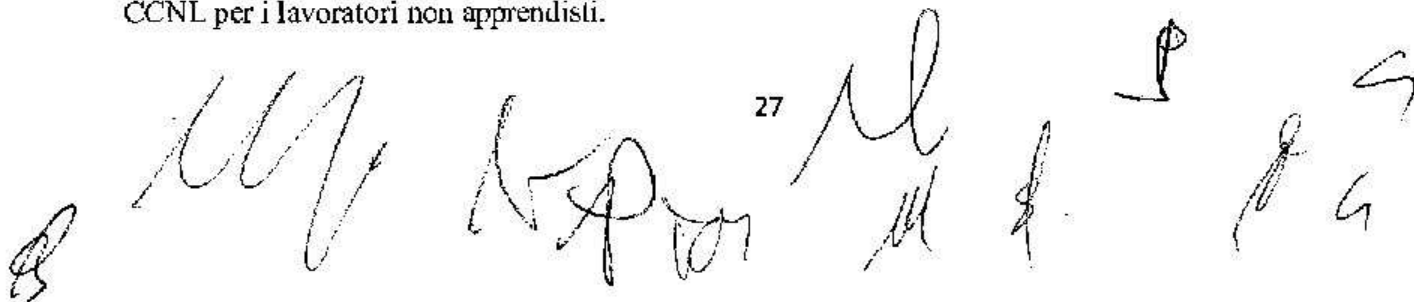
Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durata e trattamento retributivo

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di 5 anni nelle aziende artigiane e di 3 anni in tutte le altre. La durata massima per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

- 18 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 1° livello per tutto il periodo formativo;
- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 2° livello per tutto il periodo formativo;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 3° livello per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;
- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 4° livello per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;
- 60 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 6° che percepiranno la retribuzione di riferimento del 5° livello per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà.

Per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni di legge e del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

 27

Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/2001 e s.m.i., per malattia, infortunio e malattia professionale, per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza che, comunque, non potrà essere superiore a 12 mesi.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende, ovvero dagli istituti stessi e si cumulano anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai soli fini dei limiti numerici di cui al titolo III, legge n. 300/1970 e s.m.i. . Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Profili per il settore e relative competenze da acquisire nel corso del periodo formativo

La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle leggi in vigore anche nella Regione dove è ubicata la sede legale e/o lavorativa dell'impresa.

Le Parti stipulanti concordano di investire l'Ente Bilaterale della funzione integrativa di quanto disciplinato nelle attuali e future leggi, anche Regionali, e dal presente CCNL e di incontrarsi nei 12 mesi successivi all'attuazione legislativa dell'Accordo Interconfederale dell'11/07/2011. In attesa, comunque, dell'attuazione dell'accordo stesso e della relativa regolamentazione nazionale e regionale, concordano di fornire qui di seguito un elenco, a mero titolo indicativo, dei profili formativi.

1) Addetto alla circolazione dei treni - operatore specializzato

- Supervisionare la movimentazione locomotive e veicoli.

2) Addetto al magazzino

- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Organizzare la sicurezza degli impianti, degli addetti e delle merci;
- Attuare un sistema di contenimento dei costi nella gestione delle scorte;
- Conservare le merci garantendo la catena del freddo;
- Eseguire il monitoraggio dei livelli delle scorte;
- Eseguire le attività di *picking*;
- Individuare e classificare le scorte;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Organizzare le operazioni di scarico garantendo la catena del freddo;
- Organizzare le operazioni di uscita della merce garantendo la catena del freddo;
- Organizzare l'acquisizione dei dati con sistemi IT;
- Pianificare utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale;
- Rilevare le esigenze del cliente per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Verificare l'efficienza degli impianti;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;

- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Redigere il contratto di appalto per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre l'offerta per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre la documentazione per la merce in uscita;
- Verificare l'efficienza delle celle frigorifere.

3) Addetto alla manutenzione di materiale rotabile – capo tecnico

- Eseguire interventi di saldatura sul materiale;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione;
- Eseguire la riparazione e manutenzione della parti elettriche ed elettroniche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Programmare e coordinare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del materiale;
- Gestire il magazzino e gli approvvigionamenti;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento.

4) Addetto alla logistica

- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito UE ed EXTRA UE;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci in ambito UE ed extra UE;
- Gestire manutenzione ed acquisto dei mezzi su gomma;
- Localizzare i mezzi su gomma;
- Organizzare l'accoglienza dei mezzi di trasporto destinati al rinoltro;
- Ottemperare agli adempimenti per la sicurezza di merci, addetti ed impianti in un centro intermodale;
- Pianificare e programmare l'impiego della flotta;
- Pianificare l'utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale del centro intermodale;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito UE ed EXTRA UE;
- Pianificare il servizio di subfornitori su scala ripetuta o *una tantum*;
- Predisporre la documentazione di corredo per il trasporto su strada;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi;
- Pianificare la soluzione logistica di spedizione e trasporto;
- Predisporre offerta e contratto di spedizione e trasporto;
- Predisporre la lettera d'istruzione per il trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di spedizione e trasporto merce del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di gestione intermodale;
- Pianificare soluzioni di gestione intermodale;
- Pianificare la soluzione di trasporto su strada;
- Scegliere la soluzione tecnico/economica di spedizione e trasporto;
- Rilevare le esigenze di gestione intermodale del cliente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

5) Addetto alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre, combinato ed intermodale e Autista di mezzi di trasporto

- Assicurare la buona esecuzione del contratto di trasporto;
- Condurre mezzi per trasporto merci;
- Eseguire operazioni di carico con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;
- Eseguire operazioni di carico con sistemi per la gestione degli sfusi;
- Rendere le merci secondo quanto previsto dal contratto di trasporto;
- Verificare il rispetto delle procedure di carico;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce.

6) Addetto conduzione mezzi di trasporto su rotaia - macchinista

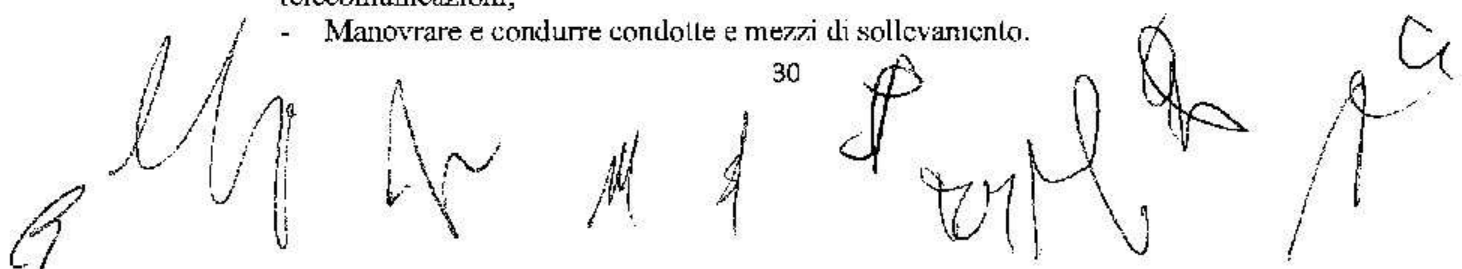
- Condurre il mezzo;
- Eseguire le operazioni per lo stazionamento;
- Eseguire verifiche propedeutiche al servizio di condotta;
- Predisporre e consegnare documentazione di servizio;
- Prendere le misure necessarie in caso di anomalie tecniche e di perturbazioni di esercizio;
- Prepararsi alla missione di condotta del mezzo o simili;
- Verificare efficienza del mezzo prima della partenza.

7) Addetto alle macchine di movimentazione

- Eseguire operazioni di movimentazione e carico/scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e *transpallet*;
- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Eseguire attività di *picking*;
- Eseguire operazioni di carico, scarico e sollevamento merce con gru;
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carro ponte e *reachstaker*;
- Eseguire operazioni di scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e *transpallet*;
- Eseguire operazioni di scarico a fossa per il trattamento di materiali sfusi;
- Movimentare e collocare la merce con carrelli elevatori, commissionatori e *transpallet*;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Stoccare e conservare la merce nel piazzale.

8) Addetto alla manutenzione di materiale rotabile – operatore specializzato

- Eseguire interventi di saldatura sul materiale;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi;
- Eseguire la riparazione e manutenzione della parti elettriche ed elettroniche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento.



- Conoscere la normativa del trasporto merci, della circolazione e sicurezza;
- Avere capacità di gestione del veicolo;
- Conoscere le tipologie e tecniche di trasporto;
- Conoscere le tecniche di imballaggio, scarico, movimentazione e collocazione materiali;
- Conoscere la normativa patenti di guida;
- Eseguire il montaggio e smontaggio mobili;
- Eseguire l'inventario operativo;
- Gestire la custodia in magazzino.

Art. 17 - Contratti di inserimento e reinserimento

Le Parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento, o reinserimento, diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dello stesso.

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta. Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, sarà prevista una durata massima di 12 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi. Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i seguenti periodi di interruzione del rapporto non imputabili al lavoratore: a) l'astensione obbligatoria per maternità e la malattia per un massimo di 5 mesi; b) l'infortunio per un massimo di 8 mesi; c) la CIGO e CIGS per un massimo di 12 mesi.

Ai sensi dell'articolo 54 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., possono essere assunti con contratti di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata di età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- coloro che, dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di posto di lavoro;
- lavoratori che desiderano riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con appositi decreti ministeriali, sia inferiore almeno al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 10% di quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

Il contratto di inserimento deve essere, pena la nullità e la trasformazione e tempo indeterminato, stipulato in forma scritta ed in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. Nel contratto, quindi, verranno obbligatoriamente indicati: